

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области

от «__» _____ 20__ г.

протокол № _____ Т.В.Гулина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО ДТ Спасского района Пензенской области

_____ Т.В.Гулина.

Приказ № от «__» _____ 20__

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзной организацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области

от «__» _____ 20__ г.

протокол № _____

председатель _____ О.В.Башкова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда, о порядке установления стимулирующих выплат, доплат, премирования и материального поощрения работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области.

г. Спасск

2017 год

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда, о порядке установления стимулирующих выплат, премирования, доплат и материального поощрения работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области разработано в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 28.08.2017 № 404-пП «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют исполнительные органы государственной власти Пензенской области, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом « Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организация Спасского района Пензенской области, утверждённым решением Собрании представителей Спасского района Пензенской области третьего созыва от 14.10.2015 № 527-57/3 и внесёнными изменениями в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Спасского района Пензенской области, утверждённое решением Собрании представителей Спасского района Пензенской области четвёртого созыва от 27.10.2017 г. №29-3/4, Уставом Учреждения, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области (далее по тексту ДТ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией ДТ, утверждается и вводится в действие приказом директора ДТ.

1.3. Настоящее Положение регулирует следующие основные принципы оплаты труда:

- 1) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;
- 2) осуществление выплат компенсационного характера:
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- 4) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.
- 5) дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников (как педагогических, так и обслуживающего персонала) за которые им установлены ставки заработной платы;
- 6) отдельных ситуациях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.
- 7) руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.
- 8) решение об установлении персонального повышающего коэффициента

к окладу и его размеру принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

9) применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

10) оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11) должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДТ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят от результативности работы.

1.8. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

1.9. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невывлаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.10. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует с 14.11.2017 г.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников ДТ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты - размер и порядок которых установлен Учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года на основании решения Совета Учреждения в пределах фонда оплаты труда;

2.3. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

2.3.1. *за почетные звания* РФ, а также за наличие нагрудных знаков «Почетный работник», «Отличник образования» - 10 %.

2.3.2. *за педагогический стаж работы (стаж - % - коэффициент):*

от 2 до 5 лет 3,5% - 1.035;

от 5 до 10 лет 7% - 1.07;

от 10 до 20 лет 10,5%- 1.105;

свыше 20 лет 15% - 1.15.

2.3.3. *за высшее профессиональное образование* - 1.036;

2.3.4. *за наличие квалификационной категории*

Высшая -1.5

Первая – 1.25;

2.3.5. *молодым специалистам из числа педагогических работников* - 1.3(30%)

разовые стимулирующие выплаты - размер, порядок и условия применения которых определяются директором на основании заключения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда;

выплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;

2.3.6. выплаты за работу в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе, дополнительной работе, работе в ночное время (с 22-00 до 6-00) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- сторожу-35%.- за работу в ночное время с 22.00 до 6.00

- работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере

2.3.7. выплаты за расширение функциональных обязанностей, не включенных в должностные обязанности работника по его основной должности;

- за совмещение профессий / должностей /- 25%
- за высокий уровень творческой инициативы -10%
- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ-80%
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника-25%
- за работу с дезинфицирующими средствами-15%
- за работу с детьми - инвалидами-15%
- работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента-25%.
- за оказание методической помощи педагогическому коллективу, (организация персональных выставок, разработка методических сопровождений к занятиям, презентаций)-15%
- за выполнение мелких ремонтных работ, ремонта помещения, надворных построек-25%.
- должное состояние близлежащей территории (в зимний период-очистка от снега, в осенний период- очистка от листвы, в весенний от вытаявшего мусора, в летний – покос травы, уход за клумбой)– 25%
- использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий-25%
- разработка УМК, обеспечивающего реализацию рабочей программы-25%

2.3.8. выплаты за дополнительную работу, имеющую единовременный характер;

- за участие в проведение ЕГЭ, ОГЭ, в качестве организаторов -40%
- за разработку образовательных программ, методических пособий, в рамках конкурса Министерства образования «Конкурс образовательных программ , методических пособий учреждений дополнительного образования» -25%
- подготовка и проведение семинара на базе ДТ- 25%

3. Порядок установления стимулирующих выплат, премий и материальной помощи

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников ДТ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения дополнительного образования за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия, с участием председателя профсоюзной организации, по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДТ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников ДТ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого членами комиссии ДТ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель руководителя ДТ по учебно-воспитательной работе;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДТ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника заместителем директора оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.10. Все работники ДТ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 01 числа текущего месяца.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.12. Работникам, находящимся в очередном отпуске, больничном, но принимающим активное участие в общественной жизни ДТ (организация семинаров, мероприятий, открытых занятий и т.д.) производится начисление выплат.

3.13. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.14. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДТ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.15. На основании протокола Комиссии руководитель ДТ в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.16. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДТ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.17. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу директору ДТ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом начальника Отдела образования Администрации Спасского района Пензенской области.

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат, премий.

3.18. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

-полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

-полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

-полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине прогула, отпуска;

-полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДТ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

-частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

-полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения, отражающихся на деятельности учреждения.

3.2. Порядок и условия премирования.

3.2.1 Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

3.2.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование (в конкретном денежном выражении), к праздничным и юбилейным датам, за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в ДТ выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада и при наличии фонда оплаты труда.

3.2.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

3.2.4. Единовременное премирование работников ДТ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

3.2.5. Педагогические работники ДТ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.2.6 Предложение о премировании выносит руководитель, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера ДТ.

3.2.7 Решение о виде и размере премирования работников директор ДТ оформляет приказом.

3.2.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДТ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

Работники премируются к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, за получение грамот, наград вышестоящих организаций, к Дню Учителя, к Дню защитника Отечества и Международному женскому дню, при наличии фонда оплаты труда.

Решение о премировании принимается локальным актом ДТ по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Администрация ДТ при наличии фонда имеет право выплатить денежное вознаграждение:

- 1) к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие) -5000 рублей;
- 2) в связи с уходом на заслуженный отдых – 5000 рублей;
- 3) за получение грамот и наград вышестоящих организаций – 2000 рублей;
- 4) к праздникам (День учителя, 23 Февраля, 8 Марта)- 1000 рублей.

3.2.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Порядок оказания материальной помощи

На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
 - при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
 - в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
 - в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- в связи с рождением ребенка;
 - в связи с тяжелым материальным положением семьи.

4.Доплаты и надбавки.

Доплата - это выплата компенсационного характера. Ее начисляют за повышенную интенсивность труда или за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Доплаты устанавливаются по усмотрению работодателя и содержат конкретное денежное выражение.

1. Доплата за работу с компьютером- 1000 руб.
2. Доплата за ненормированный рабочий день-1500 руб.

4.1. Все выплаты стимулирующего характера, доплаты, надбавки, премирования и материальная помощь производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда рассчитывается бухгалтером.

4.2. Директор, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования директор направляет в

бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор ДТ может приостановить выплаты стимулирующего характера, премии, доплаты и надбавки отменить их, в установленном законом порядке.

Составлено с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации ДТ Спасского района Башковой О.В, трудового коллектива ДТ

«___» _____ 2017 год

Приложение № 1

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат, доплат, премирования и материального поощрения работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области.

1.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.1.	Повышение авторитета и имиджа ДТ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	10
1.2.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы ДТ: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
1.3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5
1.4.	Результативные выступления педагогов, курируемых зам. по ВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	
	на внутреннем уровне	2
	на муниципальном уровне	4
	на областном уровне	6
	на федеральном уровне.	8
1.5.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
1.6.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов	10
1.7.	Участие в разработке локальных актов учреждения	15

	(программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	
1.8.	Реализация годового плана деятельности ДТ в полном объёме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	5
1.9.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
1.10.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДТ	15
1.11.	Работа с детьми из опекунских, приёмных, малообеспеченных семей.	10
1.12.	Интенсивность и напряжённость работы.	10
1.13.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
1.14.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	10
1.15.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5

2.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, педагога-организатора.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
2.1.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5
2.2.	Положительная динамика наполняемости объединения посещаемость составляет свыше 80%	10
2.3.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к мероприятиям, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	10
2.4.	Сложность работы с контингентом воспитанников, стоящих на ВШУ, ПДН, ДЕСОП (различных видах учёта).	10
2.5.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые мероприятия и т.п.)	20
	на федеральном уровне	15
	на областном уровне	10
	на муниципальном уровне	10

	на внутреннем уровне	5
2.6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутриучрежденческом уровне	20 15 10 5
2.7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на областном уровне муниципальном уровне	15 10 5
2.8.	Работа по выявлению неблагополучных семей и профилактической работе с семьями «группы риска».	15
2.9.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутреннем уровне.	20 15 10 5
2.10.	Эффективность организации эстетичного вида кабинета, сменность выставок.	3
2.11.	За обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации с применением ПК, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией ДТ, органами управления образованием, подготовка отчетов, ведение личных дел воспитанников, календарных планов и т.д.)	5
2.12.	Активное и качественное участие общественных мероприятиях ДТ (уборка, благоустройство территории, субботниках, ремонте)	10
2.13.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	

	1) работа по проведению мониторинга;	10
	2) за профилактическую работу с неблагополучными семьями;	10
	3) ведение работы с социумом и преемственностью;	10
	4) ведение профориентационной работы	10
2.14.	Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	10
2.15.	За высокий уровень организации работы с родителями (организация совместных дел, экскурсий, турпоходов)	5
2.16.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой)	25
2.17	За высокий уровень организации мероприятий в каникулярное время, работа с детскими лагерями.	10
2.18	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы	15
2.19	Экономичное использование ресурсов (тепло, свет, вода), сохранность группового имущества.	5
2.20	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, травматизма воспитанников, создание безопасного образовательного пространства, эффективное своевременное и качественное устранение всех неполадок.	5
2.21	За разработку и участие в проектах.	15
2.22.	За творческий подход к оформлению игровой площадки в весенне-летний и осенне-зимний период, зала, помещений ДДТ	15
2.23.	Ежедневное качественное образцовое содержание кабинета, строгое соблюдение санитарных норм.	5
2.24.	Эстетическое оформление и ведение с соблюдением принципа сменности, информативности, целесообразности: -тематических уголков -педагогического багажа	5 5
2.25.	За проведение НОД высокого качества и достижения воспитанниками высоких показателей	10
2.26	Позитивная динамика в результатах диагностики у воспитанников	5
2.27.	Эффективность работы по самообразованию: - проведение консультаций, докладов по теме самообразования;	3

	- разработка перспективного плана, конспектов занятий,	3
	- проведение открытого занятия по теме самообразования.	3
2.28	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	на федеральном уровне	20
	на областном уровне	15
	на муниципальном уровне	10
	на внутреннем уровне	5
2.29	Работа с СМИ (подготовка статей для публикации).	2
2.30	Организация досуговой работы в детском оздоровительном лагере дневного пребывания детей.	1

3.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности концертмейстера.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
3.1.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	5
3.2.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДТ, образовательной программы.	10
3.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	
	на федеральном уровне	15
	на областном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
3.4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на областном уровне	15
	на муниципальном уровне	10

3.5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	на федеральном уровне	20
	на областном уровне	15
	на муниципальном уровне	10
	на внутреннем уровне	5
3.6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном и международном уровне	15
	на областном уровне	10
3.7.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДТ.	10
3.8.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
3.9.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала.	5
3.10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
3.11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
3.12.	Позитивная динамика в результатах диагностики у обучающихся.	5
3.13.	Эффективность работы по самообразованию:	3
	- проведение консультаций, докладов по теме самообразования;	3
	- разработка перспективного плана, конспектов занятий,	3
	- проведение открытого занятия по теме самообразования.	
3.14.	Эстетическое оформление и ведение с соблюдением принципа сменности, информативности, целесообразности:	
	-игровых уголков	5
	-тематических уголков	5
	-педагогического багажа	5
3.15.	За творческий подход к оформлению игровых участков в весенне-летний и осенне-зимний период, помещений ДДТ	15

4.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
4.1.	Качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения.	5
4.2.	Качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению	10
4.3.	Оперативность и качество выполнения заявок, неполадок	15
4.4.	Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	5
4.5.	Своевременное обеспечение доступа к зданию ДТ и выходам эвакуации в зимнее время	5
4.6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
4.7.	Увеличение объема выполняемой работы.	10
4.8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
5.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений		
№ п/п	Наименование показателя	баллы
5.1.	Отсутствие жалоб со стороны коллектива, родителей.	5
5.2.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
5.3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями .	15
5.4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
5.5.	Помощь в ремонте помещений.	15
5.6.	Увеличение объема выполняемой работы	10
5.7.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
5.8.	За интенсивность выполняемых работ	7
5.9.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	5
5.10.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ответственного за энергохозяйство (энергетика)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	5
2.	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования (длительность)	10
3.	Оперативность и качество выполнения заявок, устранение неполадок	5
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5
5.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 5
6.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	5
7.	Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу электрооборудования	3

8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
9.	Увеличение зоны обслуживания, объёма выполняемых работ.	10
10.	Помощь в подготовке к учебному году, ремонту помещений.	15
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области от «__» _____ 20__ г. протокол № _____ Т.В.Гулина

Утверждаю:

Директор МБОУ ДО ДТ Спасского района
_____ Т.В.Гулина.

Приказ № от «__» _____ 20__

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзной организацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома творчества Спасского района Пензенской области от «__» _____ 20__ г. протокол № ____ председатель _____ О.В.Башкова

**Изменения и дополнения в Положение
о системе оплаты труда работников, о порядке
установления стимулирующих выплат, доплат,
премирования и материального поощрения работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей Дома
детского творчества Спасского района.**

г. Спасск

2016 год

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда , о порядке установления стимулирующих выплат, премирования, доплат , премирования и материального поощрения работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детского творчества Спасского района (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом « Об образовании в Российской Федерации» Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Спасского района Пензенской области, утверждённым решением собрания представителей Спасского района Пензенской области от 24.01.2014 года № 255-31/3 и уставом Учреждения, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детского творчества Спасского района (далее по тексту ДДТ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией ДДТ, утверждается и вводится в действие приказом директором ДДТ.

1. Пункт 1.3 изложить в следующей редакции

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников (как педагогических, так и обслуживающего персонала) за которые им установлены ставки заработной платы;
- в отдельных случаях работникам, в том числе и педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу(ставке) в пределах фонда оплаты труда;
- решение об установление персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально руководителем в отношении конкретного работника;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.
- должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора.

2. Пункт 1.7 изложить в следующей редакции.

1.7.В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объёмы работ, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившие нормы труда(трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты

труда, установленного федеральным законодательством(далее МРОТ), указанному работнику проводится доплата за счёт средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платой.

3.Пункт 1.8 дополнить и изложить в следующей редакции .

1.8. Срок данного положения и дополнений в него не ограничен. Данное Положение действует с 28.01.2015 г., дополнения с 10.11.2016 года до принятия нового.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДДТ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объёмы работ, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее МРОТ), указанному работнику проводится доплата за счёт средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платой.

1.8. Срок данного положения и дополнений в него не ограничен. Данное Положение действует с 28.01.2015 г., дополнения с 10.11.2016 года до принятия нового.

Изменения и дополнения в Положение о системе оплаты труда работников, о порядке установления стимулирующих выплат, доплат, премирования и материального поощрения работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детского творчества Спасского района разработаны с целью приведения данного Положения в соответствии с требованиями Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Спасского района Пензенской области, утверждённого решением Собрания представителей Спасского района Пензенской области третьего созыва от 14.10.2015 года № 527-57/3.

1. Пункт 1.3 дополнить и изложить в следующей редакции

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников (как педагогических, так и обслуживающего персонала) за которые им установлены ставки заработной платы;
- **в отдельных случаях работникам, в том числе и педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу(ставке) в пределах фонда оплаты труда;**
- **решение об установление персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается персонально руководителем в отношении конкретного работника;**
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.
- должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора.

2. Пункт 1.7 изложить в следующей редакции.

1.7.В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объёмы работ, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившие нормы труда(трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством(далее МРОТ), указанному работнику проводится доплата за счёт средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платой.

3.Пункт 1.8 и изложить в следующей редакции .

1.8. Срок данного положения и дополнений в него не ограничен. Данное Положение действует с 28.01.2015 г., дополнения с 10.11.2016 года до принятия нового.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДДТ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объёмы работ, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее МРОТ), указанному работнику проводится доплата за счёт средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платой.

1.8. Срок данного положения и дополнений в него не ограничен. Данное Положение действует с 28.01.2015 г., дополнения с 10.11.2016 года до принятия нового.